

## EL ASCENSO DE LOS SINDICATOS INDUSTRIALES

Si bien es cierto que los años de la década de 1920 fueron de relativa prosperidad en Estados Unidos, los trabajadores de industrias como la siderúrgica, la automotriz, la del caucho y la textil, se beneficiaron menos que en los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial. Las condiciones de trabajo en muchas de esas industrias sí mejoraron. En la década de 1920, algunas compañías empezaron a instituir el "capitalismo del bienestar" y para granjearse la lealtad de los trabajadores les ofrecieron pensiones, planes de participación en las ganancias, opción de compra de acciones y planes de salud. Sin embargo, el ambiente de trabajo en los talleres era a menudo ríspido y autoritario.

En los años 20, las industrias de producción en masa redoblaron sus esfuerzos para impedir el crecimiento de los sindicatos que habían tenido cierto éxito durante la Primera Guerra Mundial bajo la cúpula de la Federación Norteamericana del Trabajo (AFL por sus siglas en inglés). Recurrieron a espías, gente armada para romper las huelgas y al cese de los trabajadores sospechosos de simpatizar con el sindicalismo. A los sindicatos independientes se les acusó a menudo de ser comunistas. Al mismo tiempo, muchas empresas formaron sus propias organizaciones sindicales sumisas, conocidas con frecuencia como "sindicatos de la compañía".

Tradicionalmente las legislaturas de los estados, de acuerdo con la opinión de la clase media del país, apoyaron el concepto del "taller abierto" por el cual se impedía que un sindicato fuera el representante exclusivo de todos los trabajadores. Con esto a las empresas les resultó más fácil negar a los sindicatos el derecho a la negociación colectiva y contar con el apoyo de los tribunales para impedir la sindicalización.

Entre 1920 y 1929, el número de trabajadores sindicalizados en Estados Unidos cayó de unos cinco millones a tres y medio millones. El numeroso personal semicalificado o no calificado siguió estando desorganizado en las industrias. La Gran Depresión trajo consigo un desempleo general. En 1933 había más de 12 millones de estadounidenses sin empleo. En la industria automotriz, por ejemplo, la fuerza de trabajo se redujo a la mitad entre 1929 y 1933. Al mismo tiempo los salarios perdieron dos tercios de su valor.

Sin embargo la elección de Franklin Roosevelt habría de cambiar para siempre la situación de los trabajadores industriales. El primer indicio de que a Roosevelt le interesaba el bienestar de los trabajadores fue que designó como su secretario del Trabajo a Frances Perkins, una destacada defensora del bienestar social. (Perkins fue también la primera mujer que ocupó un cargo con rango de gabinete.) Con la Ley Nacional para la Recuperación Industrial de largo alcance se intentó elevar el salario industrial, reducir las horas de la semana laboral y suprimir el trabajo infantil. Lo más importante fue que esa ley reconoció el derecho de los empleados "a organizarse y negociar colectivamente a través de representantes de su propia elección".

John L. Lewis, el aguerrido y elocuente jefe del Sindicato de Trabajadores de la Minería (UMW) entendió mejor que ningún otro líder sindical lo que el Nuevo Trato significaba para los trabajadores. Poniendo de relieve el apoyo de Roosevelt, Lewis organizó una importante campaña de sindicalización y logró elevar el número de miembros del UMW de 150.000 a más de 500.000 en menos de un año.

Lewis ansiaba que la AFL, de cuyo consejo ejecutivo era miembro, pusiera en marcha una campaña similar para las industrias de producción en masa. Sin embargo la AFL, con su enfoque histórico en los trabajadores más calificados, no estaba dispuesta a acceder. Al cabo de una enconada pugna interna, Lewis y unos cuantos miembros se separaron de la AFL y fundaron el Comité de Organización Industrial (CIO) que más tarde sería el Congreso de Organizaciones Industriales. Con la aprobación de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA)

## Reseña de la Historia de los Estados Unidos

---

en 1935 y la actitud amistosa de la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo, el poder y la autoridad del gobierno federal respaldaron a la CIO.

Sus primeros objetivos fueron la industria automotriz y la del acero, famosas por su oposición a los sindicatos. A fines de 1936 estalló una serie de paros espontáneos organizados por el incipiente Sindicato de Trabajadores de la Industria del Automóvil, bajo la dirección de Walter Reuther, en las plantas de General Motors en Cleveland, Ohio y en Flint, Michigan. El gobernador de Michigan se negó a desalojar a los huelguistas porque los veía con simpatía y a principios de 1937 se encontró una solución. En septiembre de ese año, el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Automóvil ya tenía contratos con 400 empresas de ese sector, con lo cual se garantizó a los trabajadores un salario mínimo de 75 centavos por hora y una semana laboral de 40 horas.

En sus primeros seis meses de vida, el Comité Organizador de los Trabajadores del Acero (SWOC), encabezado por el lugarteniente de Lewis, Philip Murray, logró reunir 125.000 miembros. La principal compañía siderúrgica estadounidense, la U.S. Steel, comprendió que los tiempos habían cambiado y llegó también a un acuerdo en 1937. Ese mismo año, la Corte Suprema reconoció la constitucionalidad de la NLRA. Más tarde otras firmas más pequeñas, que por tradición habían sido aún más hostiles a los sindicatos que las grandes corporaciones, claudicaron. Las demás industrias — las del caucho, el petróleo, la electrónica y los textiles — siguieron una a una su ejemplo.

El ascenso de las grandes organizaciones de trabajadores tuvo dos efectos importantes a largo plazo: se convirtió en el núcleo organizacional del Partido Demócrata nacional y obtuvo beneficios materiales para sus miembros, que casi llegaron a borrar las diferencias económicas entre la clase obrera y la clase media en Estados Unidos.